

# DIE SAMESTELLING EN EVALUERING VAN 'N GROEPFASILITERINGSKURSUS

S. ROTHMANN  
G. V/D M. SIEBERHAGEN

Departement Bedryf- en Personeelsielkunde  
Potchefstroomse Universiteit vir Christelike Hoër Onderwys

## ABSTRACT

**The development and evaluation of a group facilitation course.** The personality profile of a group facilitator is conceptualised as consisting of group knowledge and skills, interpersonal effectiveness, and personality traits. A group facilitation course directed at the stimulation of this profile was developed. The course improved the skills of participants to respond to process issues in a group, as well as their knowledge of group facilitation. Their empathy, respect, genuineness and concreteness improved significantly. Although changes in spontaneity, time competence and existentiality were found after completing the course, these changes cannot be ascribed to the course. Organisational factors may impede the development of the personality traits of the group facilitator.

## OPSOMMING

Die persoonlikheidsprofiel van die groepfasiliteerder word gekonseptualiseer as groepkennis en -vaardighede, interpersoonlike effektiwiteit, en persoonlikheidskenmerke. 'n Groepfasiliteringskursus gerig op die stimulering van hierdie profiel is ontwikkel. Die kursus het daartoe bygedra om deelnemers se vaardigheid om op prosesaangeleenthede in 'n groep te reageer, asook om hul kennis van groepfasilitering te verbeter. Deelnemers se empatie, respek, egtheid en konkreetheid het beduidend toegeneem. Alhoewel veranderinge ten opsigte van spontaneïteit, tydsbewustheid en eksistensialiteit gevind is, kan hierdie veranderinge nie aan die kursus toegeskryf word nie. Organisasiefaktore kan struikelblokke wees in die weg van die ontwikkeling van die persoonlikheidskenmerke van die groepfasiliteerder.

Binne die bedryfsielkunde is daar 'n toenemende bewustheid van groepprosesse en die effek en invloed daarvan ter verbetering of belemmering van werksprestasie en produktiwiteit (Cilliers, 1988; Sundstrom, De Meuse & Futrell, 1990). Hierdie bewustheid vind neerslag in gehaltekringe, probleemoplossingsaktiwiteite, spanbouaktiwiteite, opleiding en ontwikkeling, selfbestuurwerkroepe, strategiese beplanning en organisasie-ontwikkeling. Gedragwetenskaplikes behoort oor 'n grondige kennis van en vaardigheid ten opsigte van fasilitering van groepe te beskik (Berry, 1993; Gordon, 1987). Dit wil egter voorkom asof die persone in beheer van groepe selde oor genoegsame agtergrond, kennis en/of vaardighede beskik om die groepprosesse, interpersoonlike kontak en intrapsigiese gebeure effektief te hanteer en dat selfs die opleiers van groepleiers en gedragwetenskaplikes oor ontoreikende vaardighede in hierdie verband beskik (Cilliers, 1988; Reddy, 1985; Stuart, 1988).

Gebrekkige vaardighede ten opsigte van groepfasilitering kan moontlik lei tot onderproduksie in die sin van swak interpersoonlike verhoudinge, onvolwassenheid binne groepe, oneffektiewe groepproblemering, oormatige intragroepkonflik en swak benutting van vermoëns en vaardighede van groeplede (Harrold, Maxon & Berry, 1988; Johnson & Johnson, 1982).

Uit die evaluering van die verskillende groepfasiliteringskurse wat in die literatuur opgespoor kon word (bv. Anderson, 1982; Berry, 1993; Cilliers, 1988; Harrold et al., 1988; Jacobs, Brown & Randolph, 1974; Russel & Easton, 1979; Saragovitz & Slevin, 1987; Stokes & Tait, 1980), blyk dit dat verskeie van hierdie kurse van toepassing is op psigoterapie, dat dit nie voorsiening maak vir die opleiding van groepfasiliteerders in organisasies nie, en/of dat hierdie kurse nie met verloop van tyd op verskillende vlakke geëvalueer is nie.

Die doelstelling van die navorsing is om groepfasilitering soos dit binne die werksituasie van toepassing is, teoreties te omlyn, te operasionaliseer en die effek daarvan binne 'n organisasie te bepaal.

## Omskrywing van groepfasilitering

Die term "fasilitering" het ontstaan uit die psigoterapie waar 'n neutrale houding deur die terapeut ingeneem word en gefokus word op onthulling ("bringing out") eerder as voorsegging ("putting in") (Jones, 1988). Fasilitering word gedefinieer as "Die vergemakliking van een respons as gevolg van 'n ander respons" (Plug, Meyer, Louw & Gouws, 1988). Keltner (1989) omskryf fasilitering as 'n spesiale vorm van *hulpverlening* aan 'n groep, waartydens ingrepe in die voortgaande prosesse van die groep gemaak word. Fasiliterende prosesse is "leerder"- of "groep"-gesentreerd en in teenstelling met die direkte "vertel en wys"-styl van tradisionele opleidingsmetodes (Berry, 1993). Die essensie daarvan is 'n gewilligheid om verantwoordelikheid vir die geheel te aanvaar en te poog om die individu te ontwikkel om toepaslike bydraes te lewer (Bentley, 1994).

Keltner (1989) stel dat groepfasilitering in organisasies moet geskied met inagneming van die groter sisteem (byvoorbeeld ander werkgroepe en die organisasiekultuur) waarvan die groep deel is. Die groter sisteem is dikwels die oorsaak van die mislukking van groepwerk en het 'n beperkende invloed op die individue binne die groep.

Op grond van die persoongesentreerde teorie (Bentley, 1994; Cilliers, 1995; Rogers, 1980, 1983) en die sisteemteorie (Keltner, 1989) word groepfasilitering omskryf as 'n proaktiewe vorm van hulpverlening waarin geleenthede vir ontwikkeling aan 'n groep (en die lede daarvan) beskikbaar gestel word deur 'n gunstige klimaat daarvoor te skep en groepprosesse op só 'n wyse te hanteer dat groeplede verantwoordelikheid vir hul eie gedrag aanvaar ten einde sisteme wat skadelik is vir die groep te kan verander of beter te kan hanteer en groeppdoelwitte te kan bereik.

## Die persoonlikheidsprofiel van die groepfasiliteerder

Die persoonlikheidsprofiel van die groepfasiliteerder verwys na groepkennis, interpersoonlike vaardighede en persoonlikheidskenmerke waarvoor sodanige persoon behoort te beskik.

Om individuele gedrag te verstaan moet die groepfasiliteerder kennis dra van teorieë ten opsigte van psigologiese optimaliteit

(waaronder die persoonsesentreerde teorie) (Rogers, 1980), gesprekvoeringsmodelle (waaronder die menslike potensiaalontwikkelingsmodel) (Carkhuff, 1987) en die mikrovaardighedsopleidingsmodel (Ivey, 1988) en interpersoonlike prosesse (Johnson & Johnson, 1982). Om groepsgedrag te verstaan moet hy/sy kennis dra van die sisteemteorie (en faktore wat volgens dié teorie groeipinteraksie en effektiwiteit kan beïnvloed) (Keltner, 1989), groeiprosesse, -norme, -kohesie, -kommunikasie, -ontwikkelingstadia (Napier & Gershenfeld, 1987; Tuckman & Jensen, 1977) en -besluitneming, kleingroepnavorsing en prosesintervensies (Anderson & Robertson, 1985; Berry, 1993; Johnson & Johnson, 1982; Reddy, 1985; Ridgeway, 1983; Rogers, 1970). Hierdie kennis kan op 'n formele wyse verkry word deur 'n professionele opleidingsprogram te deurloop, of dit kan op 'n minder formele wyse verkry word deur die bestudering van relevante literatuur en die bywoning van seminare.

Interpersoonlike vaardighede (effektiwiteit) is noodsaaklik ten einde psigologiese groei by 'n individu en groep te bewerkstellig en die verantwoordelikheid vir groeipinteraksie op geroeplede te plaas (Berry, 1993; Corey & Corey, 1992). Interpersoonlike effektiwiteit word in hierdie konteks gekonseptualiseer as kerndimensies van sensitiewe verhoudingvorming (respek, empatie, egtheid en konkreetheid) (Cilliers & Wissing, 1993) en as spesifieke mikrovaardighede bestaande uit aandaggewing, luister en waarneming, respondering, vraagstelling, minimale aanmoediging, parafrasering, opheldering, samevatting, konfrontasie, interpretasie en reflektoring van gevoel) en duidelike kommunikasie (Dickson & Mullan, 1990; Gallagher, 1993; Ivey, 1988). Volgens Ivey (1988) bestaan daar 'n verband tussen hierdie interpersoonlike vaardighede en die kerndimensies van sensitiewe verhoudingvorming.

Die groeifasiliteerder beskik oor sekere persoonlikheidskenmerke wat belangriker is as die tegnieke wat hy/sy toepas (Schacht, Howe & Berman, 1989). Dit blyk dat hierdie kenmerke ooreenstem met die kenmerke van die psigologies optimaal-funksionerende persoon (Anderson & Robertson, 1985; Reddy, 1985; Rogers, 1980). Hierdie kenmerke beïnvloed ook die effektiwiteit van tegniese en/of didaktiese ingrepe (Rogers, 1973; Schacht et al., 1989).

Die interpersoonlike verhouding tussen die groeifasiliteerder en die groeplid kan volgens die teorieë van Frankl (1978), Rogers (1980; 1983) en Maslow (1971) gebruik word om psigologiese optimaliteit te stimuleer. Frankl (1978) verwys na die gebruik van tussenpersoonlike interaksie, aanvaarding en gesprekvoeringstegnieke. Volgens Rogers (1980, 1983) is 'n groeifasiliterende verhouding (in individuele verband of ontmoetingsgroepe), gekenmerk deur onvoorwaardelike positiewe agting, empatie en konkreetheid, noodsaaklik om psigologiese optimaliteit te stimuleer.

Dit blyk uit die humanistiese persoonlikheidsteorieë dat die psigologies optimaal-funksionerende persoon oor spesifieke intrapersoonlike kenmerke beskik (Lowenstein, 1993; Rogers, 1980). Hy/sy is geïntegreerd en selfgenoegsaam, leef in die hede, het vaste waardes, is sensitief vir sy/haar emosies en openbaar dit op 'n spontane wyse sonder om kompulsief of impulsief te wees (Raskin & Rogers, 1989; Schultz, 1977). Sy/haar selfbeeld word gekenmerk deur selfaanvaarding en positiewe selfagting (Raskin & Rogers, 1989). Hy/sy aanvaar verantwoordelikheid vir wat hy/sy doen, vir keuses wat hy/sy uitoefen en houdings wat hy/sy inneem (Frankl, 1978; Raskin & Rogers, 1989). Hierdie kenmerke dien as voorvereiste vir interpersoonlike effektiwiteit (Cilliers, 1995; Cilliers & Wissing, 1993).

## METODE

### Navorsingsontwerp

'n Tweegroepontwerp met 'n voor-, na- en na-nameting is gebruik. Dit is die voormeting-nameting-kontrolegroepont-

werp (Kerlinger, 1986) met nog 'n nameting om die blywende aard van die groeifasiliteringskursus te evalueer (Robinson, 1981).

### Samestelling van die groeifasiliteringskursus

Die inhoud en metodiek van die groeifasiliteringskursus behels die volgende aspekte:

- Aanleer van **groepkennis** (kennes aangaande die aard van groepe, modelle van groepsgedrag, groeiprosesse, omskrywing, rol en prosen van groeifasilitering, asook die omskrywing, funksies en persoonlikheidsprofiel van die groeifasiliteerder) (Berry, 1993; Corey & Corey, 1992; Harrold et al., 1988; Johnson & Johnson, 1982; Lacoursiere, 1980; Napier & Gershenfeld, 1987; Ridgeway, 1983; Spich & Keleman, 1985). Hierdie kennis word deur middel van 'n teorie-gebaseerde benadering (lesings, besprekings en die gebruik van oudiovisuele hulpmiddels) (Dainow & Bailey, 1990), selflees en -doen (Nelson-Jones, 1982), asook 'n groeigroepevering (waardeur die deelnemer groeiprosesse as deel van 'n groep ervaar) (Wheelan, 1990) aangeleer.
- Aanleer van die **kerndimensies van sensitiewe verhoudingvorming** (empatie, respek, egtheid en konkreetheid) soos gekonkretiseer deur 'n kombinasie van die menslike potensiaal-ontwikkelingsmodel van Carkhuff (1987) en die mikro-opleidingsmodel van Ivey (1988) deur middel van interpersoonlike vaardighedsopleiding (instruksie, gedragsmodellering en rolspel) en gestruktureerde oefeninge.
- Stimulering van die **persoonlikheidskenmerke** van 'n groeifasiliteerder (dit wil sê die intrapersoonlike kenmerke van psigologiese optimaliteit) deur middel van 'n individuele groeistimuleringsonderhoud en 'n groeigroepevering, wat bestaan uit 'n kombinasie van 'n T-groep (Wheelan, 1990) en 'n ontmoetingsgroep (Rogers, 1970).
- **Oordrag van leer na die werksituasie** deur voldoende geleentheid vir ervaring aan deelnemers beskikbaar te stel, genoeg voorbeelde te gee, duidelike riglyne ten opsigte van die gebruik van spesifieke vaardighede oor te dra, seker te maak dat die algemene beginsels van groeifasilitering verstaan word en deur 'n opvolgessie te skeduleer (Wexley & Latham, 1991).

Wat die tydsverdeling van die kursus betref, is sewe ure (30 minute per persoon) aan individuele groeistimulering bestee, 14 uur aan 'n groeigroep, 14,5 uur aan vaardighedsopleiding en ses uur aan die oordrag van leer.

### Ondersoekgroep

Die ondersoekgroep is uit instruktors by die opleidingskollege van die Suid-Afrikaanse Polisiediens in Pretoria (N=90) gekies. 'n Ewekansige steekproef van 28 (14 per groep) is uit die totale populasie van instruktors by die opleidingskollege getrek. Een lid van die kontrolegroep het onttrek nadat die navorsing begin het.

### Die metingsbattery

Die meting van **groepkennis** is met behulp van die groeipinsidentevraelys (GIV) (Stokes & Tait, 1979) en die groeifasiliteringstoets gedoen. Die GIV meet die vaardigheid van individue om prosesaangeleenthede in 'n groep te bepaal en daarop te reageer. Die groeifasiliteringstoets is deur die navorser (Rothmann, 1996) saamgestel vir die meting van kennis van groepsgedrag en groeifasilitering (die omskrywing en kenmerke daarvan, die funksies en persoonlikheidsprofiel van die groeifasiliteerder, interpersoonlike effektiwiteit en psigologiese optimaliteit).

Die meting van **interpersoonlike vaardighede** is met behulp van die Carkhuffskale (Carkhuff, 1967) gedoen. Elke proefpersoon het 'n rolgesprek van tien minute met 'n klient gevoer. Die onderhoud is op videoband opgeneem, waarna die vlakke van die kerndimensies van sensitiewe verhouding-

vorming deur twee geregistreerde sielkundiges beoordeel is. Interbeoordelaar-betroubaarheid was groter as 0,95 vir al vier die skale. Die meting van die **persoonlikheidskenmerke** van groepfasiliteerders is met behulp van die Persoonlike Oriëntasievraelys (POI) (Knapp, 1976; Shostrom, 1976) gedoen.

#### Statistiese verwerkings

Data is met behulp van die SAS-pakket (SAS Institute, 1985) statisties verwerk. Gepaarde t-toetse is gebruik om die beduidendheid van verskille tussen die gemiddeldes van voor-, na- en na-nameting by die eksperimentele en kontrolegroep te bepaal, en om vas te stel of daar 'n beduidende verskil tussen die veranderinge in hierdie groepe was (Christensen & Stoup, 1991). Resultate word as beduidend beskou indien die p-waardes kleiner as 0,05 is. Die verkree p-waardes (tweekantige toets) is omgeskakel na 'n eenkantige toets (aangesien die alternatiewe hipotese rigting-gewend is) (Plug et al., 1988). 'n Bonferroni-aanpassing (Miller, 1981) is ten opsigte van hierdie p-waarde gemaak deur dit met drie te vermenigvuldig (aangesien daar drie stelle vergelykings was). Indien die finale p-waarde statisties beduidend is ( $\leq 0,05$ ), word die praktiese betekenisvolheid van resultate (d) bepaal. Die praktiese betekenisvolheid (d) ten opsigte van die vergelyking van die eksperimentele en kontrolegroep word gegee deur (Stat. Kons., 1990)

$$d = (\bar{x}_E - \bar{x}_K) / s_{\text{MAKS}} \text{ waar}$$

$\bar{x}_E$  = die rekenkundige gemiddelde van die verskil tussen die metings van die eksperimentele groep,

$\bar{x}_K$  = die rekenkundige gemiddelde van die verskil tussen die metings van die kontrolegroep, en  $s_{\text{MAKS}}$  = die maksimumstandaardafwyking tussen die eksperimentele en kontrolegroep.

Volgens Cohen (1977:20-27) geld die volgende afsnyppunte ten opsigte van praktiese betekenisvolheid:

- $d \geq 0,2$  klein effek
- $d \geq 0,5$  mediumeffek
- $d \geq 0,8$  groot effek

## RESULTATE

### Groepkennis en -vaardighede

Die verskil tussen die veranderinge in die GIV-resultate van die eksperimentele en kontrolegroep ten opsigte van die verskillende metings word in Tabel 1 weergegee.

**TABEL 1**  
DIE VERSKIL TUSSEN DIE VERANDERING IN DIE GIV-RESULTATE VAN DIE EKSPERIMENTELE (EG) EN KONTROLEGROEP (KG)

Meting	EG (N=14)		KG (N=13)		p	d
	$\bar{x}$	s	$\bar{x}$	s		
Voormeting/Nameting	9,71	6,56	2,08	4,87	0,003*	1,16 <sup>+</sup>
Voormeting/Na-nameting	10,43	6,07	1,07	4,50	0,0001*	1,54 <sup>+</sup>
Nameting/Na-nameting	0,71	6,23	-1,00	6,05	0,475	-

\* Verskil is statisties beduidend:  $p \leq 0,05$

+ Verskil is prakties betekenisvol:  $d \leq 0,80$  (groot effek)

Op grond van die resultate in Tabel 1 blyk dit dat daar 'n statisties beduidende en prakties betekenisvolle verskil (van groot effek) bestaan tussen die voor- en nameting en tussen die voormeting en die na-nameting van die eksperimentele en kontrolegroep ten opsigte van die GIV. Dit is dus duidelik dat die groepfasiliteringskursus beduidend bygedra het tot die verbetering van deelnemers se vaardigheid om prosesaangeleenthede in 'n groep te bepaal en na aanleiding daarvan te

reageer. Dit impliseer dat die deelnemers na afloop van die kursus meer geneig was om te fokus op prosesse wat tydens groepbyeenkomste plaasvind, intervensies te rig op die hier-en-nou en besluitneming aan groeplede oor te laat. Hierdie vaardigheid het nie drie maande na die aanbieding van die groepfasiliteringskursus verder verbeter of verswak nie. Deur te fokus op die hier-en-nou-gebeure binne die groep kan lede leer om aandag te skenk aan huidige gevoelens en gebeure en word groepkohesie teweens bevorder, omdat hulle gesamentlik aangeleenthede deurwerk en ervaringsleer kan plaasvind. Deur die verantwoordelikheid vir die vordering van die groep op die lede te plaas, word interaksie tussen hulle vergemaklik. Verhoogde solidariteit en betrokkenheid ontstaan as gevolg van die feit dat groeplede meer verantwoordelik voel vir hul optrede.

Die verskil tussen die veranderinge in die groepfasiliterings-toetsresultate van die eksperimentele en kontrolegroep ten opsigte van die groepsfasiliteringstoets word in Tabel 2 weergegee.

**TABEL 2**  
DIE VERSKIL TUSSEN DIE VERANDERING IN DIE GROEPFASILITERINGSTOETSRESULTATE VAN DIE EKSPERIMENTELE (EG) EN KONTROLEGROEP (KG)

Meting	EG (N=14)		KG (N=13)		p	d
	$\bar{x}$	s	$\bar{x}$	s		
Voormeting/Nameting	22,57	5,89	-3,69	5,72	0,0001*	4,46 <sup>+</sup>
Voormeting/Na-nameting	20,21	6,46	-3,38	8,08	0,0001*	2,92 <sup>+</sup>
Nameting/Na-nameting	-2,36	1,95	0,31	6,06	0,152	-

\* Verskil is statisties beduidend:  $p \leq 0,05$

+ Verskil is prakties betekenisvol:  $d \leq 0,80$  (groot effek)

**TABEL 3**  
DIE BEDUIDENDHEID VAN VERSKILLE TEN OPSIGTE VAN DIE VERANDERING IN DIE CARKEHUFFSKALE VAN DIE EKSPERIMENTELE (EG) EN KONTROLEGROEP (KG)

Item	EG (N=14)		KG (N=13)		p	d
	$\bar{x}$	s	$\bar{x}$	s		
<b>Voormeting - Nameting</b>						
1. Empatie	2,10	0,35	0,04	0,14	0,0002*	5,89 <sup>+</sup>
2. Respek	1,86	0,41	0,04	0,14	0,0002*	4,44 <sup>+</sup>
3. Egtheid	1,95	0,33	0,02	0,16	0,0002*	5,85 <sup>+</sup>
4. Konkreetheid	2,07	0,27	0,00	0,17	0,0002*	7,67 <sup>+</sup>

#### VOORMETING - NA-NAMETING

1. Empatie	2,23	0,39	0,08	0,21	0,0002*	5,51 <sup>+</sup>
2. Respek	2,05	0,56	0,02	0,16	0,0002*	3,62 <sup>+</sup>
3. Egtheid	2,05	0,50	-0,08	0,16	0,0002*	3,94 <sup>+</sup>
4. Konkreetheid	2,11	0,46	-0,04	0,09	0,0002*	4,50 <sup>+</sup>

#### NAMETING - NA-NAMETING

1. Empatie	0,14	0,23	-0,12	0,24	0,014*	0,70 <sup>b</sup>
2. Respek	0,18	0,37	-0,02	0,22	0,103	-
3. Egtheid	0,11	0,38	-0,10	0,19	0,089	-
4. Konkreetheid	0,04	0,38	-0,04	0,14	0,502	-

\* Verskil is statisties beduidend:  $p \leq 0,05$

<sup>b</sup> Verskil is prakties betekenisvol:  $d \geq 0,50$  (mediumeffek)

+ Verskil is prakties betekenisvol:  $d \geq 0,80$  (groot effek)

Op grond van die resultate in Tabel 2 blyk dit dat daar 'n statisties beduidende en prakties betekenisvolle verskil (van groot effek) bestaan tussen die voor- en nameting en tussen die voormeting en die na-nameting ten opsigte van die groepfasiliteringsstoets. Dit is dus duidelik dat die groepfasiliteringskursus daartoe bygedra het om deelnemers se kennis van groepfasilitering te verhoog. Die effense daling wat met die na-nameting (in vergelyking met die nameting) gevind is, dui daarop dat deelnemers se parate kennis met verloop van tyd verminder het, moontlik omdat hulle van die informasie vergeet het.

#### Interpersoonlike vaardighede

Die beduidendheid van verskille tussen die tellings van die eksperimentele en kontrolegroep ten opsigte van die Carkhuffskale word in Tabel 3 weergegee.

Op grond van die resultate in Tabel 3 blyk dit dat daar statisties beduidende en prakties betekenisvolle verskille (van groot effek) bestaan tussen die voor- en nameting en die voor- en na-nameting volgens die Carkhuffskale. Die afleiding kan gemaak word dat die groepfasiliteringskursus (direk na afloop daarvan) tot 'n betekenisvolle verhoging in die vlak van

empatie, respek, egtheid en konkreetheid van die eksperimentele groep aanleiding gegee het, en dat hierdie vaardighede op die langtermyn steeds beduidend beter was as tydens die voormeting.

'n Statisties beduidende en prakties betekenisvolle verskil (van mediumeffek) ten opsigte van empatie is tussen die eksperimentele en kontrolegroep met die vergelyking van die na- en na-nameting verkry. Hierdie resultaat spruit egter voort uit 'n geringe verswakking van die kontrolegroep en 'n geringe verbetering van die eksperimentele groep ten opsigte van hierdie dimensie, aangesien daar geen statisties beduidende verskille tussen die na- en na-nameting binne die groepe gevind is nie.

Dit is duidelik dat die groepfasiliteringskursus beduidend daartoe bygedra het om deelnemers se interpersoonlike vaardighede, soos aangedui deur hul empatie, respek, egtheid en konkreetheid, direk na afloop van die kursus en op die langtermyn (na verloop van drie maande) te verbeter. Wat *empatie* betref, is deelnemers in staat om akkurate begrip ten opsigte van die oppervlak-gevoelens van kliënte te toon, hoewel dieperliggende gevoelens soms nog wanvertolk word.

TABEL 4

#### DIE BEDUIDENDHEID VAN VERSKILLE VOLGENS DIE POI VAN DIE EKSPERIMENTELE (EG) EN KONTROLEGROEP (KG)

ITEM	VOORMETING-NAMETING					VOORMETING - NA-NAMETING					NAMETING - NA-NAMETING				
	EG (N=14)		KG (N=13)		p	EG (N=14)		KG (N=13)		p	EG (N=14)		KG (N=13)		p
	$\bar{x}$	s	$\bar{x}$	s		$\bar{x}$	s	$\bar{x}$	s		$\bar{x}$	s	$\bar{x}$	s	
Tydratio (TC)	0,36	2,37	1,00	2,16	0,468	1,79	2,52	1,23	2,39	0,562	1,43	2,06	0,23	1,83	0,123
Ondersteuningsratio (I)	3,50	7,40	3,69	5,91	0,941	4,93	8,15	4,30	5,79	0,821	1,43	5,10	0,62	6,20	0,714
Selfaktualiseringswaarde (SAV)	0,86	2,77	0,31	1,60	0,531	0,29	2,49	0,62	2,26	0,721	0,57	2,17	0,31	2,32	0,321
Eksistensialiteit (Ex)	1,43	2,71	2,08	3,30	0,584	2,14	3,30	1,85	3,72	0,829	0,71	2,58	-0,23	4,44	0,511
Gevoelsreaktiwiteit (Fr)	0,79	2,46	0,85	2,34	0,948	1,07	2,16	0,38	2,18	0,419	0,29	2,61	-0,46	1,98	0,409
Spontaneiteit (S)	0,71	2,46	0,85	1,63	0,811	0,86	2,28	0,38	1,80	0,555	0,14	1,92	-0,46	2,03	0,434
Selfagting (Sr)	0,07	1,07	0,31	1,03	0,358	0,50	0,85	0,07	1,26	0,181	0,43	1,01	0,23	0,73	0,564
Selfaanvaarding (Sa)	0,64	3,17	0,08	2,18	0,497	0,43	2,85	0,92	2,81	0,654	0,21	2,77	1,00	1,73	0,184
Mensbeskouing (Nc)	0,29	1,73	0,38	2,14	0,897	0,79	1,42	0,15	1,86	0,157	0,50	0,85	-0,54	2,18	0,129
Sinergie (Sy)	0,36	1,69	0,38	1,98	0,969	0,36	1,74	0,54	1,81	0,793	0,00	1,30	1,54	1,57	0,785
Aanvaarding van aggressie (A)	0,21	3,87	1,38	2,14	0,338	0,14	3,99	1,69	2,09	0,217	0,07	2,76	0,31	2,02	0,686
Kapasiteit vir intieme kontak (C)	1,71	4,56	0,77	2,65	0,514	1,50	4,85	1,62	2,40	0,938	0,21	1,76	0,85	2,27	0,190

Ten opsigte van *respek* is deelnemers in staat om 'n positiewe agting en omgee vir die gevoelens, ervaringe en potensialiteite van kliënte te openbaar. Wat *egtheid* betref, gee deelnemers gepaste response wat nie vals voorkom nie. Ten opsigte van *konkreetheid* is die deelnemers in staat tot spesifiekheid of feitlikheid te opsigte van uitdrukking met betrekking tot persoonlike of doelmatige tersaaklike inligting, in teenstelling met vae of oorveralgemeende uitdrukkings.

#### Persoonlikheidskenmerke (Psigologiese optimaliteit)

Die beduidendheid van verskille tussen die tellings van die eksperimentele en kontrolegroep ten opsigte van persoonlikheidskenmerke (soos gemeet deur die POI) word in Tabel 4 weergegee.

Dit blyk uit Tabel 4 dat daar geen statisties beduidende verskil tussen die voor-, na- en na-nametingtelling van die eksperimentele en kontrolegroep ten opsigte van die POI bestaan nie. Beduidende verskille (hoër tellings) ten opsigte van die volgende faktore is ten opsigte van die vergelyking binne die eksperimentele groep gevind, terwyl geen sodanige verskille by die kontrolegroep gevind is nie: Voormeting/nameting: Spontaneiteit; Voor- en na-nameting: Tydratio en Eksistensialiteit; Na- en na-nameting: Tydratio. Die verandering van die tellings van die eksperimentele groep ten opsigte van hierdie faktore het egter nie beduidend van dié van die kontrolegroep verskil nie.

Die groepfasiliteringskursus het met betrekking tot *persoonlikheidskenmerke* nie daarin geslaag om groepfasiliteerders se vlak van psigologiese optimaliteit (in vergelyking met die kontrolegroep) beduidend te verhoog nie.

#### BESPREKING

'n Groepfasiliteringskursus het kwantitatief die volgende effek op groepfasiliteerders binne die Suid-Afrikaanse Polisiediens-Opleidingskollege gehad:

- Dit het groepfasiliteerders se **groepkennis en vaardigheid** om prosesaangeleenthede in 'n groep te bepaal en na aanleiding daarvan te reageer, verbeter.
- Dit het groepfasiliteerders se interpersoonlike **vaardighede** (empatie, respek, egtheid en konkreetheid) verhoog.
- Alhoewel die groepfasiliteerders se vlak van **psigologiese optimaliteit** na drie maande verbeter het, kan hierdie verbetering nie aan die groepfasiliteringskursus toegeskryf word nie.

Die POI-resultate dui aan dat persoonlike groei nie in terme van psigologiese optimaliteit (humanisties beskou) verander nie. Laasgenoemde bevinding verskil van dié van Cilliers & Wissing (1993) en Cilliers (1995), wat bevind het dat die kenmerke van psigologiese optimaliteit wel deur middel van 'n



werkswinkel gestimuleer kan word. Die ondersoekgroepe van laasgenoemde navorsers verskil egter van die groep in hierdie navorsing. Persoonlike indrukke van die navorser tydens die navorsing kan egter lig werp op die mislukking van die groepfasiliteringskursus om psigologiese optimaliteit te verhoog. Tydens die individuele groeistimuleringsonderhoude het dit geblyk dat deelnemers onseker voel oor hul eie toekoms in die organisasie. Hierdie onsekerheid word veroorsaak deur transformasie wat in die organisasie plaasvind en die gevolglike herstrukturering van opleiding wat hieruit voortspruit. Laasgenoemde lei daartoe dat hulle pessimisties voel oor hul eie werk en toekomsverwagtinge. Mag, outoriteit en weerstand teen die uitdrukking van gevoelens binne die organisasie kan verdere struikelblokke wees in die weg van psigologiese optimale funksionering. Dit kan meebring dat die persoonlikheidskenmerke wat noodsaaklik is vir groepfasilitering, moeiliker in 'n positiewe rigting sal verander (Rogers, 1980).

Alhoewel die groeigroep (Rothmann, 1996) verloop het soos wat op grond van die literatuur (Corey & Corey, 1992; Rogers, 1973; Wheelan, 1990) voorspel kon word, was die navorser se indruk dat die volgende aangeleenthede as dilemmas beskou kan word:

- Onsekerheid by deelnemers as gevolg van hul afhanklikheid van outoriteit.
- Weerstand teen die openbaring van gevoelens, wat verband hou met gebrekkige vertroue in mekaar en in die bestuur van die organisasie (wat moontlik voortspruit uit outokratiese bestuur in die organisasie).
- Vermydning van konflik as gevolg van die vernietigende gevolge van konflik wat in die verlede in die organisasie ervaar is.

Bogenoemde terminologie (onsekerheid, afhanklikheid, weerstand en konflik) is terminologie in die psigodinamiese raamwerk (Cilliers & Koortzen, 1996). Die organisasie en sy fasiliteerders se gedrag kan in die toekoms moontlik vanuit 'n psigodinamiese benadering (byvoorbeeld die Tavistock-benadering) bestudeer en gestimuleer word.

Die volgende aanbevelings kan ten opsigte van die gebruik van groepfasiliteringskursusse in Suid-Afrika geformuleer word:

- Groepfasilitering moet 'n neerslag vind in die kurrikulums van universiteite en teknikons wat hulle besig hou met die opleiding van bedryfsielkundiges, opleidingsbeampes, personeelbeampes en konsultante ten einde hulle voor te berei vir die fasiliteringsrol wat hulle moet vervul. Opleiding in groepfasilitering moet aangebied word vir bedryfsielkundiges, opleidingsbeampes, personeelbeampes en konsultante ten einde hulle verder toe te rus vir hul fasiliteringsrol.
- Die skep van ondersteuningsmeganismes (soos byvoorbeeld ondersteuningsgroepe) ten opsigte van groepfasiliteerders binne groot organisasies moet ondersoek word ten einde psigologiese groei op intra- en interpersoonlike vlak te handhaaf.

Longitudinale navorsing moet onderneem word rakende die langtermyn effek van groeigroepe op die psigologiese optimaliteit van groepfasiliteerders in burokratiese organisasies.

#### VERWYSINGS

- Anderson, L.F. & Robertson, S.E. (1985). Group facilitation: Functions and skills. *Small Group Behaviour*, 16(2), 139-156.
- Anderson, W. (1982). A training module for preparing group facilitators. *Journal for Specialists in Group Work*, 7(2), 119-124.
- Bentley, T. (1994). Facilitation: Providing opportunities for learning. *Journal of European Industrial Training*, 18(5), 8-22.
- Berry, M. (1993). Changing perspectives on facilitation skills development. *Journal of European Industrial Training*, 17(3), 23-32.
- Carkhuff, R.R. (1987). *The art of helping*. Amherst, MA: Human Resource Development Press.
- Christensen, L.B. & Stoup, C.M. (1991). *Introduction to statistics for the social and behavioral sciences*. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.
- Cilliers, F.v.N. (1988). *Fasiliteringsopleiding in die Bedryfsielkunde*. Referaat gelewer by die Sesde Nasionale Kongres van die Sielkunde-Vereniging van Suid-Afrika gehou op 26-28 September, Bloemfontein.
- Cilliers, F.v.N. (1995). Fasiliteerderopleiding. *Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, 21(3), 7-11.
- Cilliers, F.v.N. & Koortzen, P. (1996). *The psychodynamics of organisations*. Presentation at the 2<sup>nd</sup> Annual PsySSA Congress on 6 September 1996, at the University of the Witwatersrand, Johannesburg.
- Cilliers, F.v.N. & Wissing, M.P. (1993). Sensitiewe relasievorming as bestuursdimensie: die evaluering van 'n ontwikkelingsprogram. *Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, 19(1), 5-10.
- Cohen, J. (1977). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. Revised ed. Orlando, FL: Academic Press.
- Corey, M.S. & Corey, G. (1992). *Groups: Process and practice*. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.
- Dainow, S. & Bailey, C. (1990). *Developing skills with people: Training for person to person client contact*. Chichester: Wiley.
- Dickson, D. & Mullan, T. (1990). An empirical investigation of the effects of a microcounselling programme with social work students. *Counselling Psychology Quarterly*, 3(3), 267-283.
- Frankl, V.E. (1978). *Man's search for meaning*. New York: Washington Square.
- Gallagher, M.S. (1993). Evaluation of an integrative approach to training paraprofessionals in counselling using the Problem-solving Inventory. *Counselling Psychology Quarterly*, 6(1):27-38.
- Gordon, J.R. (1987). *A diagnostic approach to organizational behavior*. Boston: Allyn & Bacon.
- Harrold, G., Maxon, J. & Berry, M. (1988). Developing facilitator skills in staff functions. *Journal of European Industrial Training*, 12(1), 5-7.
- Ivey, A.E. (1988). *Intentional interviewing and counseling: Facilitating client development*. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.
- Jacobs, E., Brown, D. & Randolph, A. (1974). Educating group counselors: A tentative model. *Counselor Education and Supervision*, 4, 307-309, Jun.
- Johnson, D.W. & Johnson, F.P. (1982). *Joining together: Group theory and group skills*. 2nd ed. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.
- Jones, K. (1988). *Interactive learning events: A guide for facilitators*. London: Kogan Page.
- Keltner, J. (1989). Facilitation: Catalyst for group problem solving. *Management Communication Quarterly*, 3, 8-31.
- Kerlinger, F.N. (1986). *Foundations of behavioral research*. 3rd ed. New York: Holt, Rinehart & Winston.
- Knapp, R.R. (1976). *Handbook for the Personal Orientation Inventory*. San Diego, CA: Edits.
- Lacoursiere, R.B. (1980). *The life cycle of groups*. New York: Human Sciences Press.
- Lowenstein, L.F. (1993). Humanism-existentialism as a basis of psychotherapy. *International Journal of Mental Health*, 22(3): 93-102.
- Luft, J. (1984). *Group processes: An introduction to group dynamics*. Palo Alto, CA: Mayfield.
- Maslow, A.H. (1971). *The farther reaches of human nature*. New York: Viking.
- Miller, R.G. (1981). *Simultaneous statistical inference*. 2<sup>nd</sup> ed. New York: Springer Verlag.
- Napier, R.W. & Gershenfeld, M.K. (1987). *Groups: Theory and experience*. Boston: Houghton-Mifflin.
- Nelson-Jones, R. (1982). *The theory and practice of counselling psychology*. London: Holt, Rinehart & Winston.
- Plug, C., Meyer, W.F., Louw, D.A. & Gouws, L. A. (1988). *Psigologie-woordeboek*. Johannesburg: McGraw-Hill.

- Raskin, N.J. & Rogers, C.R. (1989). Person-centered therapy. In R.J. Corsini & D. Wedding (Eds.), *Current psychotherapies*. Ithaca, NY: Peacock.
- Reddy, W.B. (1985). The role of the change agent in the future of group work. Special issue: Critical issues in group work. *Journal for Specialists in Group Work*, 10(2): 103-107, May.
- Ridgeway, C.L. (1983). *The dynamics of small groups*. New York: St. Martin's Press.
- Rogers, C.R. (1970). *Carl Rogers on encounter groups*. New York: Harper and Row.
- Rogers, C.R. (1973). *Client-centered therapy*. London: Constable.
- Rogers, C.R. (1980). *A way of being*. Boston: Houghton-Mifflin.
- Rogers, C.R. (1983). *Freedom to learn for the 80's*. Columbus, OH: Merrill.
- Rothmann, S. (1996). *Die samestelling en evalueren van 'n groepsfasileringskursus*. Ongepubliseerde doktorsproefskrif, PU vir CHO, Potchefstroom.
- Russel, J.M. & Easton, J. (1979). Teaching the design, leadership and evaluation of structured groups. *Personnel and Guidance Journal*, 57, 426-429.
- Saragovitz, B.J. & Slevin, R.J. (1987). *Group facilitators: Key to success*. (In Association for quality and participation. Transactions of the 9th IAQC annual conference and resource mart on 6-9 April 1987, New Orleans, LA. P. 183-185.)
- SAS Institute Inc. (1985). *SASR users guide: Statistics*. 5th ed. Cary, NC: SAS Institute Inc.
- Schacht, A.J., Howe, H.E. & Berman, J.J. (1989). Supervisor facilitative conditions and effectiveness as perceived by feeling and thinking-type supervisees. *Psychotherapy*, 26(4), 475-483.
- Schultz, D. (1977) *Growth psychology: Models of the healthy personality*. New York: Van Nostrand.
- Shostrom, E.L. (1976). *Actualizing therapy: Foundation for a scientific ethic*. San Diego, CA: Edits.
- Spich, R.S. & Keleman, K. (1985). Explicit norm structuring process: A strategy for increasing task-group effectiveness. *Group and Organization Studies*, 10:37-59.
- Statistiese Konsultasiedienste. (1990). *Praktiese statistiek vir die geesteswetenskappe*. Potchefstroom: PU vir CHO.
- Stokes, J.P. & Tait, R.C. (1979). The group incidents questionnaire: A measure of skill in group facilitation. *Journal of Counseling Psychology*, 26, 250-254.
- Stokes, J.P. & Tait, R.C. (1980). Design of a short term training program in group facilitation skills. *Professional Psychology*, 11(2), 298-394.
- Stuart, R. (1988). Increasing adult learning. *Journal of European Industrial Training*, 12(2): 29-32.
- Sundstrom, E., De Meuse, K.P. & Futrell, D. (1990). Work teams: Applications and effectiveness. *American Psychologist*, 45(2), 120-133.
- Tuckman, B.W. & Jensen, M.A. (1977). Stages of small group development revisited. *Group and Organization Studies*, 2(4), 419-427.
- Wexley, K.N. & Latham, G.P. (1991). *Developing and training human resources in organizations*. 2nd ed. New York: HarperCollins.
- Wheelan, S.A. (1990). *Facilitating training groups: A guide to leadership and verbal intervention skills*. New York: Praeger.